



Sel

Til Sel kommune

HØRING BUDSJETT- OG ØKONOMIPLAN 2024 – 2027 HØRINGSSVAR FRA UTDANNINGSFORBUNDET SEL

Innledning:

Vårt høringssvar er basert på innspill fra klubber/medlemmer og behandling i styremøte 05.12.2023 der styremedlemmer, varamedlemmer til styret, hovedtillitsvalgt og arbeidsplassstillitsvalgte deltok. Vi var 15 tillitsvalgte på møtet som alle stiller seg bak dette samordnete høringssvaret. Budsjettet har utløst et uvanlig stort engasjement hos våre medlemmer og tillitsvalgte. Vi har de aller fleste medlemmene våre innenfor rammeområde 2, og har derfor valgt å fokusere på konsekvensene et så stramt budsjett vil kunne få for våre medlemmer og oppvekstområdet totalt.

Innledningsvis har vi behov for å uttrykke at vi har forståelse for den vanskelige økonomiske situasjonen, men vi trekker i tvil at et så stramt budsjett er realistisk. Dette ut fra det som står i dokumentet (s.15): «*Barnehager og skoler ha svært begrenset handlingsrom innenfor gjeldende struktur*». Med de utfordringene vi kjenner til er det vanskelig å se for seg at omgripende tiltak/aktivitetsendringer er mulig før handlingsrommet er identifisert, jfr. prosess som skal i gang, men som ikke vil gi økonomisk innsparing på kort sikt. Prosesser tar tid.

«*..de økonomiske midlene må dreies fra yngre til eldre*», legges inn som en forutsetning. Men, virkeligheten tilsier at det ikke er noe å dreie fordi utfordringene er så store. «*Antall barn med store behov for oppfølging øker.*» »*Det registreres fortsatt økende behov for styrkingstiltak i barnehage*». For å møte/løse disse store utfordringene må vi ha fokus på tidlig innsats og oppvekstreformen. Det krever ressurser, både til grunnbemanning og ledelsesressurser.

I dokumentet er «Godt-nok-prinsippet» lagt til grunn for arbeidet. Mange har stilt spørsmålstegn ved dette begrepet. Som profesjon er vi selvsagt opptatt av forsvarlighet og lovmessighet, men kvalitet og utvikling må sideordnes.

Vi merker oss som positivt at involvering, medvirkning, miljøgrupper og partsarbeid er nevnt flere steder i dokumentet når prosesser omtales. Strukturgrep, omstilling og endring er inngripende for de ansatte som blir berørt, og det blir avgjørende at partene sammen klarer å håndtere dette på en best mulig måte.

PPT

Utdanningsforbundet Sel er svært fornøyd med at det ikke er foreslått aktivitetsendringer for PPT. Slik vi opplever det har PPT marginalt med ressurser til å løse det regionale oppdraget. Nedtak av en 100% stilling fikk betydelige konsekvenser. Vi vil spesielt peke på utfordringene med å rekruttere og beholde ansatte med høy og nødvendig spisskompetanse. Dersom den regionale PPT skal kunne rekruttere og beholde spisskompetanse, må det oppleves som en virksomhet der det er mulig å få gjennomført oppdraget på en tilfredsstillende måte som innfrir forventningene til kommunene. Styrking av bemanning ved PPT er helt avgjørende for å kunne møte og løse komplekse utfordringer,



Sel

nye og flere oppgaver og økte utredningskrav. Nedgang i barnetall i 6K er ikke ensbetydende med færre saker for PPT.

Utdanningsforbundet Sel vil likevel understreke at kutt i styrkingstiltak i skoler og barnehager reduserer handlingsrommet for PPT. PPT sin intensjon er å kunne jobbe mer forebyggende med tidlig innsats, kompetanseheving og veiledning. En forutsetning for dette er at rektorer og styrere har tilstrekkelig bemanning og kompetanse til styrkingstiltak, slik at det utløses færre vedtak om spesialundervisning i henhold til Opplæringsloven §5-1. Rådgivere kan i større grad være ute i skoler og barnehager og jobbe forebyggende og systematisk dersom styrkingstiltak blir prioritert. Ved å kutte i styrkingstiltak vil flere barn/elever ikke få et tilfredsstillende utbytte av opplæringen, noe som i neste omgang fører til at PPT må bruke mye av sin kapasitet på utredning, tilråding og sakkyndige vurderinger.

Utdanningsforbundet Sel er skeptiske til at kutt i styrkingstiltak skal gi reelle innsparinger, da erfaring viser at ved kutt i styrkingstiltak vil flere barn/elever kunne utløse retten til spesialundervisning. Det skapes en sirkulær prosess som ikke er hensiktsmessig verken faglig eller økonomisk.

Kutt i styrkingstiltak vil medføre at PPT blir tvunget til en arbeidsform som skaper mindre handlingsrom for forebygging, tidlig innsats, kompetanseheving, veiledning og mindre tilstedeværelse på barnehager og skoler.

Barnevern

Barnevernstjenesten har uttrykt bekymring i forhold til neste års budsjett for oppvekst. Kutt i menneskelige ressurser, både grunnbemanning, styrkingsressurser og vikarer, medfører at det blir enda mer krevende å følge opp de barna/elevene som har behov for tilrettelegging/støtte og hjelp. Til sist vil dette måtte føre til dårligere oppvekstvilkår og redusert opplæringstilbud.

Oppvekstreformen, som vi så vidt er i gang med, skal bidra til å styrke arbeidet med forebygging og tidlig innsats. Dersom ressurser til helsestasjon, barnehager og skoler reduseres vil det komme til å utløse flere saker som PPT og barnevern blir en del av. Det er primært helsestasjon, barnehager og skoler som skal gi den nødvendige hjelp og støtte til barn/elever og foreldre/foresatte. Det er derfor helt avgjørende at det finnes tilstrekkelig med ressurser og kompetanse til styrkingstiltak på et tidlig tidspunkt, altså tidlig innsats og forebyggende tiltak.

Nedtaket som er foreslått for barnevern er sett på som mulig å gjennomføre, men det forutsetter at barnehagene, skolene og helsestasjon har de nødvendige ressursene, slik at barna/elevene får nødvendig og kvalifisert hjelp og støtte så tidlig som mulig i opplæringsløpet. For å imøtekomme oppvekstreformen trengs ressurser og faglig kompetanse for å forebygge en eskalering av mer inngripende tiltak som vil kunne bli meget kostbare både menneskelig og økonomisk sett.

Oppvekstkonsulent

Det er med stor bekymring vi merker oss at stillingen som oppvekstkonsulent ikke videreføres etter 01.08.2024. Dette er en nøkkelstilling i administrasjonen som har en noe brokete historikk. For en del



Sel

år tilbake ble stillingen «lagt ned» som et innsparingstiltak. Så kom den inn igjen som en prosjektstilling. Når prosjektperioden var ute, ble den igjen tatt inn i budsjettet som en fast stilling. Utdanningsforbundet Sel har hele tiden hatt en oppfatning av at dette er en nødvendig og viktig stilling for å ivareta oppgavene som tilligger kommunalsjef oppvekst. Utdanningsforbundet Sel har kjempet for at denne stillingen må være permanent. Med en slik historikk er det vanskelig å se for seg at dette i framtiden vil være en attraktiv stilling å søke på dersom den på nytt skulle bli utlyst.

Konsekvensene av ikke å videreføre stillingen er at den barnehagefaglige kompetansen på rådhuset faller bort. Noen må overta den store oppgaveporteføljen som er tillagt stillingen i dag. Ved å kutte denne stillingen vil det bli ytterligere press på kommunalsjef og på skole- og barnehageledere. Når vi vet at det allerede er betydelige kapasitetsutfordringer på rådhuset, og at ledere ute på virksomhetene melder om en meget krevende arbeidssituasjon med svært stor arbeidsbelastning, vil dette forverre situasjonen ytterligere. Vi frykter at kapasiteten til ledelse og utvikling blir redusert da ressursene kun vil strekke til i forhold til oppgaveløsning og drift.

Barnehagene

Utdanningsforbundet Sel vil uttrykke sterk bekymring over at alle barnehagene rapporterer at det vil bli krevende å holde tildelt ramme for 2024. Tiltakene som er forslått vil få alvorlige konsekvenser. Nå viser det seg at strukturelle grep knyttet til ny Otta barnehage heller ikke er tilstrekkelig for å redusere utgiftsbehovet som forutsatt. Ut fra den virkeligheten vi kjenner, «*med et svært begrenset handlingsrom i dag*», er det vanskelig å se for seg at det er realistisk for barnehagene å klare å holde tildelte rammer for 2024.

Tidlig innsats og «laget rundt barnet» har vært et satsingsområde i Sel i lang tid. Tillitsvalgte og medlemmer som jobber i barnehagene ser ikke for seg at kutt i styrkingstiltak er forenlig med utfordringsbildet knyttet til barns oppfølgingsbehov og tidlig og samordnet innsats.

Et annet tiltak som er foreslått er minimal bruk av vikarer. Vår oppfatning er at vikarsituasjonen er krevende nok slik den er i dag. Minimal bruk av vikarer vil kunne føre til økt arbeidspress, tiltagende sykefravær, utfordringer i forhold til forsvarlig bemanning og reduserte muligheter for å gjennomføre planlagte pedagogiske opplegg med kvalitet. Det er bekymringsfullt når 4 av 10 foreldre i Norge har bekymret seg for barnas sikkerhet når de er i barnehagen på grunn av lav bemanning. Vi sier ikke at dette gjelder i Sel kommune, men vi kan også bli en av de kommunene med barnehager som oppleves utrygge av foreldre fordi bemanningen ikke er forsvarlig. Vi vet at bemanningsnormen i utgangspunktet er på plass, men i løpet av en dag i barnehagen er det få timer i dag som dekkes opp fullt opp. Med minimal vikarbruk vil situasjonen forverres ytterligere.

Tillitsvalgte i barnehagene ser med bekymring på at oppvekstkonsulentene skal forsvinne fra 01.08.2024. De frykter at flere oppgaver delegeres til styrerne når den barnehagefaglige kompetansen forsvinner fra rådhuset. Vår oppfatning er at ledere i barnehagene står i en krevende arbeidssituasjon med en stor oppgaveportefølje. Signaliserte prosesser i 2024 går vi ut fra vil involvere lederne i stor grad i tillegg til drift og utvikling av barnehagene.



Sel

Grunnskolene

Det er med stor bekymring vi registrer at dagens allerede meget krevende situasjon vil bli ytterligere forverret med det budsjettet som legges fram for 2024. Tiltakene som er foreslått vil få alvorlige konsekvenser. Ut fra den virkeligheten vi kjenner med «svært begrenset handlingsrom» i dag, er det vanskelig å se for seg at det er realistisk for skolene å klare å holde tildelte rammer.

Tidlig innsats og «laget rundt eleven» har vært et satsingsområde i Sel i lang tid. Tillitsvalgte og medlemmer som jobber i skolene ser ikke for seg at foreslåtte kutt i styrkingstiltak er forenlig med utfordringsbildet knyttet til elevers oppfølgingsbehov og tidlig og samordnet innsats.

Forslaget om å avvikle ressurs til teamledelse er, etter vår mening, et dramatisk tiltak som gir liten innsparing. Rammetimen til teamledere kan tas tilbake, men funksjonstillegget, kr 11 000,-, skal regnes inn i grunnlønnen til de som innehar funksjonen på det tidspunkt den nedlegges, jfr. SFS-2213, pkt. 9.1.. Vårt inntrykk er at teamlederne er en veldig viktig ressurs på skolene både i forhold til organisering, utviklingsarbeid, daglig drift og beredskap. Dersom tidsressursen fjernes, må nødvendigvis også oppgaver/omfang reduseres. I neste omgang vil dette bli oppgaver som en allerede svært presset ledelse må fordele og utføre.

Forslaget om å minimalisere utgifter til vikarer ved korttidsfravær vil føre til større arbeidspress for de ansatte. Omdisponering og interne rokkeringer på kort varsel skaper uforutsigbarhet og økt arbeidspress både for ansatte og ledere, og vil også måtte gå ut over både kvaliteten på opplæringen og forsvarligheten. Dersom ressurs til teamledelse fjernes, vil denne oppgaven i hovedsak måtte falle på skolelederne (inspektørene). Utdanningsforbundet Sel har fått klare signaler fra tillitsvalgte/klubber/medlemmer om at det er en meget tøff arbeidshverdag allerede. Minimal bruk av vikarer vil kunne føre til økt arbeidspress, tiltagende sykefravær, utfordringer i forhold til forsvarlig bemanning og reduserte muligheter for å gjennomføre planlagte undervisningsopplegg med kvalitet.

Utdanningsforbundet Sel er bekymret for rekruttering til lærerstillinger og muligheten for å få tak i den nødvendige kompetansen. Vi erfarer tiltagende rekrutteringsutfordringer både til lærerstillinger og ikke minst skolelederstillinger. Like bekymret er vi nå for om vi klarer å beholde våre godt kvalifiserte pedagoger og ledere. Det er tydelige signaler fra grasrota om at arbeidshverdagen er i ferd med å bli for krevende. Grunnbemanningen er innenfor lovverket, men oppleves som marginal i det utfordringsbildet vi har. Styrkingstiltak og muligheter for innsetting av vikar, også ved korttidsfravær, er helt avgjørende for å kunne stå i jobben.

Ut fra signaler om et stort arbeidspress for lederne over lang tid, er vi svært bekymret for en ytterligere forverring. Slik det allerede er, kan det heller ikke fortsette da det kan føre til brudd på Arbeidsmiljølovens bestemmelser. Økt arbeidspress, økte oppgaver fordelt på færre og mindre handlingsrom er ikke veien å gå!

FÅDELING HEIDAL SKULE

Utdanningsforbundet Sel merker seg at fådeling ved Heidal skule blir sett på som et tiltak som kan gi innsparing. Slik vi ser det, er dette tiltaket foreslått kun som et økonomisk innsparingstiltak for å komme inn i rammen. Vi mener det ligger innenfor rektors handlingsrom og profesjonelle skjønn å



Sel

benytte fådelling dersom det er hensiktsmessig ut fra pedagogiske og faglige motiver. I dag er det klasser som samarbeider og grupper som slås sammen, men da på elevenes, fagets og pedagogikkens premisser. Dersom politikere skal bestemme at Heidal skule skal driftes med permanent fådelling for å spare penger, mener vi det er en inngripen i rektors autonomi. Fådelling, sammenslåing av klasser, har vært gjennomført i Heidal der det er hensiktsmessig, men da prater vi om en *dynamisk* fådelling. Utdanningsforbundet Sel mener at en permanent fådelling vil føre til en nedbygging av skoletilbudet i Heidal, og at det kan føre til at elever i Heidal ikke får et likeverdig opplæringstilbud som andre elever i kommunen.

OTTA LÆRINGSSENTER

Det er foreslått å vurdere nedtak av administrativ ressurs på Otta Læringscenter. Otta Læringscenter er en komplisert og til tider uforutsigbar virksomhet pga variasjon i elevtall. Dette krever ledelse som kan ta raske beslutninger og stå for den daglige driften i og med at rektor er stasjonert på Otta u-skole. Dersom ressursen til avdelingsleder reduseres, vil dette føre til at rektor ved Otta u-skole vil få enda større oppgaveportefølje. Vi har tidligere uttrykt bekymring for rekruttering av skoleledere, og disse forholdene er nært knyttet til hverandre.

FORRINGELSE AV OPPLÆRINGSTILBUDET TIL – HVA ER GODT NOK?

I formålsparagrafen til Utdanningsforbundet står det:

«Utdanningsforbundet skal arbeide for at barn, unge og voksne får et kvalitativt godt og etisk forsvarlig opplæringstilbud, og for at utdanning skal ha en sentral rolle i samfunnet».

Som profesjonsutøvere er vi meget opptatt av kvalitet og forsvarlighet, og det innebærer mer enn lovpålagt og «godt-nok». Vi ser med stor bekymring på foreslåtte tiltak som vil forringe opplæringstilbudet, både pedagogisk, sosialt og faglig, i tida som kommer. Vi har ikke valgt å gå inn på hvert enkelt tiltak, da det det viktigste blir å få utvidet rammen slik at opplæringstilbudet forblir pedagogisk, faglig, sosialt og likeverdig for alle elever i Sel kommune.

KONKLUSJON:

Utdanningsforbundet Sel stiller seg tvilende til at budsjettet er realistisk. Vi er sterkt bekymret for konsekvensene dette stramme budsjettet vil få for de ansatte sitt arbeidsmiljø og retten til et trygt og godt opplæringstilbud. Det blir en krevende, og nærmest umulig oppgave å løse oppdraget forsvarlig innenfor de budsjetttrammene som er foreslått. Så lenge handlingsrommet er definert av skole- og barnehageeier som svært begrenset, mener vi det ikke er mulig å iverksette foreslåtte tiltak uten at det får alvorlige følger for barn/elever, foreldre/foresatte, ansatte og ledere.

Utdanningsforbundet Sel ser utvidelse av rammen for rammeområde 2 som eneste løsning for å ivareta oppdraget på en kvalitativt og forsvarlig måte. Det er behov for å øke, ikke redusere dagens ramme. Da holder det ikke med «godt-nok» og kun fokus på det som er lovpålagt. Følgefeilene av foreslåtte tiltak vil kunne bli kostbare både menneskelig, faglig og økonomisk sett.

Otta, 7. desember 2023

Utdanningsforbundet Sel ved hovedtillitsvalgt Hildegunn Belle